

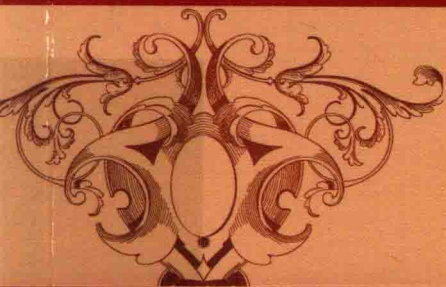


威科法律译丛 I

欧洲劳动法

(第三册)

〔比〕罗杰·布兰潘 著
付欣 高一波 张蕊楠 译
郭捷 审校



EUROPEAN LABOUR LAW



创于1897

商务印书馆
The Commercial Press

威科法律译丛

欧洲劳动法

第13版

(第三册)

[比] 罗杰·布兰潘 著

付欣 高一波 译
张蕊楠

郭捷 审校



商务印书馆
The Commercial Press

2018年·北京

图书在版编目(CIP)数据

欧洲劳动法. 第3册 / (比)罗杰·布兰潘著;付欣
等译. —北京:商务印书馆, 2018
(威科法律译丛)
ISBN 978-7-100-15952-4

I. ①欧… II. ①罗…②付… III. ①劳动法—欧洲
IV. ①D950.25

中国版本图书馆CIP数据核字(2018)第047199号

权利保留,侵权必究。

威科法律译丛
欧洲劳动法
(第三册)

[比]罗杰·布兰潘 著
付欣 高一波 张蕊楠 译
郭捷 审校

商务印书馆出版
(北京王府井大街36号 邮政编码100710)
商务印书馆发行
北京冠中印刷厂印刷
ISBN 978-7-100-15952-4

2018年7月第1版 开本787×960 1/16
2018年7月北京第1次印刷 印张19½
定价:68.00元

罗杰·布兰潘(1933—2016)，生前为荷兰蒂尔堡大学教授，讲授比较与国际劳动法以及全球化等课程。曾任比利时鲁汶大学法学院院长、国际劳资关系协会主席、比利时参议院议员、国际劳动与社会保障法协会荣誉主席。担任《国际法律百科全书》《国际劳动法与劳资关系百科全书》等书主编。

付欣，1971年生，陕西户县人。香港城市大学法学博士，西北政法大学教师。曾任某NGO组织法律项目官员、香港中文大学法律学院副研究员、北京吉利大学客座教授等职。曾主管过中美劳动法项目。

主要研究方向：刑事司法、人权法、劳动法、法学实证研究及法律翻译。先后在国内外发表“论我国的死刑复核制度”等论文10余篇，出版《中国刑事司法之实证研究》《欧盟劳动法》《拉丁与日耳曼民族史》《法学院》等著、译作7部。

联系方式：fuxinadr@163.com

高一波，香港大学文学硕士，任职于西北政法大学。

张蕊楠，英国爱丁堡大学理学硕士，任职于西北政法大学。



美国禁止残疾与基因信息歧视法解读

德国劳动法与劳资关系

英国劳动法与劳资关系

意大利劳动法与劳资关系

荷兰雇佣法与企业委员会制度

软法与硬法之间：国际社会保障标准
对国内法的影响

社会保障基本原理

美国劳动法：案例材料和问题
(上、下册)

荷兰劳动法

欧洲劳动法(全三册)

拉丁法律词典

美国宪法：个人权利 案例与解析

美国民事诉讼法(上、下册)

国际仲裁：法律与实践

国际法(上、下册)

美国金融机构法(上、下册)

美国知识产权法原理

世界经济一体化进程中的

国际知识产权法(上、下册)

荷兰、英国、德国民事诉讼中的知识
产权执法

软件与互联网法(上、下册)

简明欧洲互联网法

简明欧洲专利法

简明欧洲商标与外观设计法

简明国际与欧洲知识产权法

全球信息经济下的美国版权法
(上、下册)

By
Roger Blanpain

European Labour Law
Thirteen Edition

This is a translation of European Labour Law, by Roger Blanpain, published and sold by The Commercial Press, by permission of Kluwer Law International BV, The Netherlands, the owner of all rights to publish and sell same.

本书根据 Kluwer Law International BV, The Netherlands 2012 年版译出

© 2012, Kluwer Law International BV, The Netherlands

出版说明

我馆历来重视译出版世界各国法律著作。早在1907年就出版了第一套系统介绍外国法律法规的《新译日本法规大全》81册,还出版了《汉译日本法律经济辞典》。1909年出版了中国近代启蒙思想家严复翻译的法国著名思想家孟德斯鸠的《法意》。这些作品开近代中国法治风气之先。其后,我馆翻译出版了诸多政治、法律方面的作品,对于民国时期的政治家和学人产生了重要影响。新中国成立后,我馆以译介外国哲学社会科学著作为主,特别是从1981年开始分辑出版“汉译世界学术名著丛书”,西方政治法律思想名著构成其中重要部分,在我国法学和法治建设中发挥了积极作用。

2010年开始,我馆与荷兰威科集团建立战略合作伙伴关系,联手开展法学著作中外文双向合作出版。威科集团创立于1836年,是全球最大的法律专业信息服务和出版机构之一。“威科法律译丛”是我们从威科集团出版的法律图书中挑选的精品,其中涉及当前中国学术界尚处在空白状态、亟需研究的领域,希望能够对中国的法学和法治建设有所助益。除了引进国外法律图书外,我们同时也通过威科集团将中国的法律思想和制度译介给西方社会,俾使中国学人的思想成果走向世界,中华文明的有益经验惠及异域。

商务印书馆编辑部

2011年8月

译者序

经过我们团队的努力,《欧洲劳动法》导论部分(第一册)和个人劳动法部分(第二册)已分别于2016年5月和2017年6月出版。已经出版的这两本书获得了读者的不少好评。我们因此备受鼓舞,同时也加快了翻译的进度。呈现在读者眼前的是本书集体劳动法部分,它作为《欧洲劳动法》译著系列的最后一本书(第三册)与读者见面。

由于在本丛书的第一本中已经有了详尽的介绍,我们就不在这里花费太多的笔墨来宣介本书的价值。作者布兰潘是欧洲知名的劳动法专家,而这本书从20世纪90年代开始出版,定期更新,至今已有13版,极有权威性。本册书主要包括集体劳动法、附录、参考文献和索引等内容。

就我们国家的劳动法发展而言,我们的工业化进程已经进入中期阶段,虽然已经有了不少关于劳动合同、劳动安全、工时与工资支付、社会保障等涉及劳动基准的单独立法,但是相关制度建设仍然没有跟上劳动与社会保障发展的需求。例如,就集体劳动法而言,如何充分有效地发挥工会的作用?如何安排集体劳动权利?在经济快速发展而制度完善缓慢,而且缺少经验的背景下,是否可以参考借鉴其他国家或地区的经验?《欧洲劳动法》一书所包含的法规、学者们的先进理念、欧盟法院的案例及法官的判案思路等对于我们国家在建设有中国特色的劳动法律制度时有重要的借鉴价值。

值得一提的是,我们在本册书的翻译过程中遇到了前所未有的挑战。除了翻译时间紧迫以及本书字数较多之外,作为本书统稿者,我的电脑在2016年12月底遇到了黑客的攻击,而我又没有备份的好习惯,导致我们项目组之前翻译的全部成果丢失,其中的沮丧可想而知。没有办法,我们只好组织翻译团队从头开始,翻译第三册的内容。在有始有终并对自己、出版社和读者负责的信念的支持下,我们再次克服种种困难,完成了丛书系列的最后一本书。

本书的英文版仍然存在一些小错误,例如将单词“or”排版为“of”、“end”排版为“and”等。其次是,本书部分缩略词的使用不够规范。例如,在前文和全文没有出现全称的情况下使用了 EPEC 这一缩略词。对于此类无法核实的缩略词,我们在不影响上下文的情况下保留了原文字。再次,本书中引用的一些案例,因为涉及不同语言转换问题,存在名称不完全一致的情形。我们尽量忠实于原文,只是在必要时进行调整并加以脚注说明。再其次,本书的个别术语前后不一致,例如缩略词“SNB”在第一册的“缩略词一览表”中表述为“Social Negotiation Body”(社会协商机构),而在本册中我们发现作者是指“Special Negotiation Body”(特别协商机构)。我们根据上下文来判定并在本册作了更正。还好,“SNB”主要出现在集体劳动法部分,不影响本套丛书的总体质量。

就一些术语的翻译处理而言,我们在本册书中针对“Union (law)”和“Community (law)”等词,继续根据上下文作了调整,以 1992 年欧盟成立为准,之前的一律处理成“欧洲共同体法或共同体法”,之后的在原则上处理成“欧洲联盟法或联盟法”。“The (European) Court”的处理方式与上面相同。其次,我们在翻译过程中发现有个别单词尽管不影响意思,但是有更好的汉语对应意思,于是在本册书中作了微调。例如,“Practice”一词从“实践”翻译为“惯例”,“Social dumping”一词从“社会倾销”的字面意思改为“社会恶性竞争”等。需要说明的是,“Negotiation”一词既有“谈判”又有“协商”的意思,我们基本上根据上下文处理为“协商”,个别地方为“谈判”;而“Consultation”既有“咨询”又有“协商和磋商”的意思,我们原则上处理为“咨询”,以作区别。对于“review”一词,我们按照上下文在原则上翻译为“审查”,个别地方为“(审查)评估”。“Ad hoc”既有“特别的”又有“临时的”意思,我们也是按照上下文来处理。

此外,我们在总体上沿用前面两册书的排版风格。例如,本书的注释和我们国内的一般做法不同,采用的是段间注,我们参照国内的做法,在不影响原文意思的情况下进行了处理——改为页下注。考虑到国内读者的外语水平和可能存在的科研需要,我们对脚注的说明性文字作了翻译,但是在不

影响读者理解的基础上,对于作者引用的参考文献和相关法律规定未作翻译。

本书在短短两年时间内能够出版,应归功于我们有一支强大的中青年翻译团队。其中,黄文军先生长期从事知识产权、劳动安全生产等领域的工作,是劳动法领域的专家。我的同事和领导、西北政法大学外国语学院院长马庆林教授,他长期从事法律英语和法律翻译教学与实践,而且曾经在美国系统地进修过法律知识。刘佳婷女士既是我的兰州大学校友,又是我现在的同事,她曾与我合作翻译过德国著名史学家冯·兰克的《拉丁与日耳曼民族史》这一高难度的著作,翻译功底深厚,参与了本系列丛书第二册的翻译。我的同事张蕊楠女士2011年毕业于英国知名高校爱丁堡大学,曾经系统地进修过法律英语课程,业余时间从事翻译,尤其是合同翻译,她参与了本书第一册和第三册的翻译任务。同事高一波先生,他于2014年获得香港大学英语硕士学位,主要从事文学、法律、政治和经济等方向的翻译,他参加了本书第一册的翻译。我的学生陈洁,现为西南政法大学2017级劳动法专业博士研究生,曾协助我翻译法律类资料长达四年的时间,并参与了《拉丁与日耳曼民族史》和本书第一册及第二册的翻译工作。我的学生曹文龙,现为重庆大学法学院2015级法律硕士研究生,主要兴趣为涉外民商事法律,他承担了本书第二册的部分翻译任务。我指导的两名研究生,西北政法大学2015级法律翻译专业硕士研究生董欢和王朵朵同学,她们在经过系统培训后参与了本书第二册的部分翻译。

具体而言,承担本册书[《欧洲劳动法》(集体劳动法)]翻译的人员及分工如下:张蕊楠(导论、第一章第一节、结语、案例一览表和索引)、高一波(第一章第二节、附录1—3、欧洲联盟官方网址)和付欣(第二章)。全书最后由付欣负责统稿。

除了上述署名译者之外,我们还得到了翻译团队的其他同仁的大力支持,尤其是王朵朵和董欢同学。此外,西北政法大学外国语学院2013级部分学生提供了学术支持,特别是贺玥和王向琳等同学,她们也承担了大量的译文初稿通读任务。

我们要感谢劳动法权威、西北政法大学原副校长郭捷教授的帮助,她在百忙之中抽空审校本书。感谢安徽大学李坤刚教授的推荐,感谢他和西北政法大学劳动法专家谢德成教授在本书翻译中就术语问题所提供的参考意见。感谢我的好友、兰州大学法学院刘光华教授,他通读了本书的译文并提出了不少宝贵的意见。

西北政法大学外国语学院党政领导,院长马庆林教授、副院长马腾教授、陈河副教授、国际教育学院院长桑元锋教授和党委书记燕福民副研究员及吕凌副书记等人,对我们的学术科研工作非常支持,为我们提供了大量的业务指导。对此,我们深表谢意。

在本书的翻译过程中,我们得到了罗杰·布兰潘教授曾经的学生、台湾开南大学刘黄丽娟教授的支持:赠送给我们2000年在台湾地区出版的本书第一版《欧洲劳动法与劳资关系》译著;同时,在得知她导师去世后,挤出宝贵的时间撰写了一篇情深意切的回忆短文“我能为你做些什么”。我们对她本人的支持表示诚挚的谢意。其次,要感谢布兰潘在大陆的弟子、浙江工商大学经济学院助理教授吴锦宇博士,他对我们《欧洲劳动法》前两册书翻译质量给予了充分的肯定并向学界大力推荐此书。而且,在他导师去世后第一时间告知了我们这一消息,同时愿意接受任务,撰写缅怀其导师布兰潘教授的短文。我还要再次感谢本书的作者罗杰·布兰潘教授,感谢他的耐心、专业、及时、细致地解答我们在翻译中存在的问题。虽然教授已经去世,但是他的敬业精神值得我们学习终生!

本书的出版要感谢商务印书馆“威科法律译丛”的翻译安排。王兰萍编审和金莹莹编辑积极从中进行协调,一直协助译者与外方联系,解决翻译中存在的排版疑问和理解问题,为本书把好最后一道关。能遇到如此认真负责的编辑是我们的荣幸,正是她们的辛勤劳动才可以使本书早日出版发行。本书前后持续了长达两年多的时间,也要感谢她们的耐心。

本书包含的内容非常广泛,它可以是外语学习者提高个人英语水平,特别是法律英语的好读物。本书附有《欧共体劳动者基本权利宪章》、《欧洲工业与雇主联盟和欧洲手工业与中小企业协会之间的合作协议》以及《欧

洲联盟基本权利宪章》等条约或规定,具有重要的参考价值,可方便学界规范学术引用。欧盟各机构及网址等内容可为读者提供更多实用的信息。欧盟法院案件一览表更是收集了欧洲多年来的劳动法案例,为研究欧洲法律,尤其是劳动法的人士提供了进一步探究的路径。此外,本书后附的术语一览表也有利于学界统一劳动法,尤其是欧洲劳动法翻译的术语处理标准。本书对于从事法律研究的工作者,无论是高校师生,还是从事劳动法立法、执法和审判实务的人员(包括律师在内),都是绝好的参考资料。毕竟,劳动者的权益是一项基本的社会权利,与每个人都息息相关。

当然,由于时间紧迫,加上译者的水平有限,出现错误也在所难免。我们恳请广大读者批评指正,以期在未来再版时予以修订。

付欣

2017年12月于古城西安

缩略词一览表

Article	Article	[法律法规]第……条
CBI	Confederation of British Industry	英国工业联合会
CEEP	Centre Européen des Entreprises Publiques	欧洲公共企业中心
COJ	Court of Justice	法院
COPA	Comité des Organisations Agricoles	[欧共体]农业组织委员会
CSR	Corporate social responsibility	企业社会责任
EC	European Communities	欧洲共同体,欧共体
ECB	European Central Bank	欧洲中央银行
EEA	European Economic Area	欧洲经济区
EFTA	Economic Free Trade Association	欧洲自由贸易协会
ESC	Economic and Social Committee	经济与社会委员会
ECSC	European Coal and Steel Community	欧洲煤钢共同体
ed.	Editor	编辑[缩写]
EMF	European Metal Workers Federation	欧洲金属工人联合会
EMU	European Monetary Union	欧洲货币联盟
EP	European Parliament	欧洲议会
ESF	European Social Fund	欧洲社会基金
ESM	European Social Model	欧洲社会模式
ETUC	European Trade Union Confederation	欧洲工会联合会
Euratom	European Atomic Energy Community	欧洲原子能共同体
EWC	European Works Council	欧洲劳资联合委员会
FSR	Fundamental Social Right	基本社会权利
GSP	Generalised System of Preferences	普遍优惠制,普惠制

2 欧洲劳动法

IELL	International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations	劳动法与劳资关系国际百科全书
IGC	Intergovernmental Conference	政府间工作会议
ILO	International Labour Organisation	国际劳工组织
ITUC	International Trade Union Confederation	国际工会联合会
NGO	Non-governmental Organisation	非政府组织
OECD	Organization for Economic Cooperation and Development	经济合作与发展组织, 经合组织
O. J.	Official Journal	[欧盟官方出版物]《公报》
RB	Representative Body	代表机构
SCE	European Corporative Society	欧洲合作社
SE	Societas Europaea	欧洲股份公司
SEA	Single European Act	《单一欧洲法案》
SNB	Special Negotiating Body	特别协商机构
TEC	Treaty establishing the European Community	《欧洲共同体条约》
TEU	Treaty on European Union	《欧洲联盟条约》
TFEU	Treaty on the Functioning of the European Union	《欧洲联盟运行条约》
UEAPME	European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises	欧洲手工与中小企业协会
V.	Versus	[起] 诉
VAT	Value added tax	增值税
WCL	World Confederation of Labour	世界劳工联合会
WTO	World Trade Organisation	世界贸易组织

导 言

1788. 集体劳动法在传统上包含有一套规范全体劳动者与某一雇主或某一雇主群体之间关系的规则。于是,以下权利就会浮现在我们的脑海中:工会自由权、雇主与劳动者从促进其职业利益的角度出发而自主选择设立其代表组织的权利、劳动者有参与公司影响其权益的决策权,包括进行自由、自主集体协商的权利以及达成集体协议的权利。这些会涉及解决经济冲突的规则,即涉及罢工、停业以及旨在防范或^①解决集体劳资争议的措施等,它们都属于集体劳动法的范畴。人们会毫不犹豫地指出,这些议题仍然属于各成员国的司法管辖范围内,而在欧洲层面所提出的大多数集体措施太富有争议性,以致劳资双方之间以及各成员国之间似乎难以达成共识;并且,此类情形在不久的将来仍会持续一段时间。

1789. 毫无疑问,1989年12月通过的《欧洲共同体劳动者基本社会权利宪章》所包含的诸多要点,都属于集体劳动法领域的事项。因此,雇主与劳动者包括积极与消极的工会自由权(第11点)在内的结社权、协商与缔结集体协议权,以及最终在劳资双方都认为必要的情况下,该权利可扩展至欧洲联盟层面(第12点)。《宪章》还明确认可劳资双方可诉诸集体行动的权利,包括罢工权在内,并且鼓励双方在促进劳资争议的解决时诉诸调解、调停与仲裁等措施(第13点)。在众多成员国内设有分支机构的公司或者集团公司中,劳动者的知情权、咨询权以及参与权尤其应当予以保障。这些措施必须在恰当的时间内予以实施,尤其是在下列情形中:技术变革、企业重组与合并、集体裁员程序,以及有关跨境劳动者(Transfrontier worker)受到被雇佣的企业所采取的劳动就业政策影响的问题(第17—18点)。

^① 此处原文为“the prevention of the settlement”,其中“of”一词的含义根据上下文来看应为“or”,已作修订。——译者注

1790. 我们必须再次强调,《宪章》中提及的大部分集体劳动法相关权利都属于成员国现行的国内法律或惯例的规定。这表明,各成员国与欧洲共同体之间在这一领域的管辖权限依据辅助性原则作了绝对的区分。该《宪章》的措辞并非偶然,而是有意如此。必须补充的一点是,当我们分析
812 劳动者代表在涉及有关集体裁员指令(1975)、企业转让指令(1977),以及各项有关健康与安全指令中所享有的知情权与咨询权时,必须再次肯定“劳动者代表”的概念应当依据各成员国国内的具体情况予以界定。而且,《欧洲联盟基本权利宪章》(2007)^①包含有集体权利,即:

- 集会与结社的自由(第12条);
- 劳动者在企业内的知情权与咨询权(第27条);
- 集体协商权与集体行动权(第28条)。

在本部有关欧洲劳动法与劳资关系的专著第二部分中,我们将首先仔细讨论劳资双方在欧洲层面开展集体协商的可能性(第一章)。

其次,我们将讨论欧洲联盟有关劳动者参与的各项提案(第二章),即:信息与咨询(第一节)、欧洲股份公司(第二节)、有关欧洲劳资联合委员会的指令(第三节),以及在共同体内为告知并咨询劳动者的目的而采用一项有关欧洲劳资联合委员会与/或程序的指令之后,为欧洲的集体劳资关系所开辟的新前景(第四节)。

最后,我们将讨论有关欧洲合作社(European Cooperative Society, SCE)的指令(第五节)、有限责任公司的收购要约与跨境合并的指令(第六节),以及公共有限责任公司合并的指令(第七节)。

^① 原文“the European Rights”有误,正确名称应为“the European Union”,此处已作修订。——译者注

目 录

缩略词一览表	1
集体劳动法	1
导言	3
第一章 集体协商	1
第一节 社会对话	1
第二节 欧洲层面的集体协议	3
一、概述	3
(一)集体协商的广义与狭义解释	3
(二)多面角色	4
(三)具有双重内容的协议	4
(四)集体协商自由:多元化民主	5
(五)辅助性原则	5
(六)集体协议中国际性法律架构的缺失	6
(七)具体立法	6
二、集体协议的当事人	7
(一)欧洲股份公司协议	7
(二)欧洲行业协议	8
(三)欧洲跨行业协议	9
(四)欧洲跨区域协议	9
三、缔结集体协议的权限	9
四、《欧洲联盟运行条约》第 153 条与第 155 条以及具体的法律 问题	10
(一)根据成员国国内惯例来实施集体协议的情形	10
(二)根据理事会决议来实施集体协议的情形	14